



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

Trabajo de Investigación

**“El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C., del distrito de Puente Piedra en el año 2016”**

Autor:Trinidad Leiva, Jhaquelina Mery - 1420310

Para optar el Grado de Bachiller en:

**Administración de Empresas**

Lima, Enero 2019

## DEDICATORIA

Primero quiero dedicarle a Dios que nos dio la vida y la fortaleza para llevar acabo con el objetivo, también se lo dedico a mi madre con mucho amor y cariño.

## AGRADECIMIENTO

El desarrollo de esta investigación es el objetivo de personas que siempre me apoyaron. Por esto agradezco a mi tía ya que ella puso la confianza en mí para contarme la situación de su empresa y poner en marcha. A mi madre quien a lo largo de toda mi vida me apoyado incondicionalmente y motivado durante mi formación académica. Y a nuestro profesor que siempre estuvo ahí para cualquier duda e inconveniente.

El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

Jhaquelina Mery, Trinidad Leiva 1420310

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ

## RESUMEN

El presente investigación es sobre el ambiente y el movimiento del personal. El causa principal es determinar si el ambiente de trabajo tiene una influencia directamente en la fluctuación del talento laboral en la empresa Bol Plas SAC, que es el problema de la rotación del personal. Él es una de las razones de la terminación del empleo de los trabajadores.

Bol Plas SAC tiene este problema con alto porcentaje, los objetivos que se muestran en esta investigación son esclarecer las causas del movimiento del personal e identificar los elementos que conducen a decidir el retiro de los trabajadores y establecer una propuesta que permite a los colaboradores a permanecer por un período de tiempo.

Esta investigación se llevó a cabo a través de encuestas y entrevistas con los empleados de la compañía.

**Palabras clave:** Clima laboral, Desempeño laboral, Fluctuación de personal, Productividad, Motivación laboral, fidelización de los trabajadores.

The labor climate and its influence on the rotation of the personnel of the company  
Bol plas S.A.C, District of Puente Piedra in the year 2016.

Jhaquelina Mery, Trinidad Leiva 1420310

TECHNOLOGICAL UNIVERSITY OF PERU

### ABSTRACT

The present research is about the working environment and staff turnover. The main objective is to determine whether the work environment directly influences staff turnover in the company Bol Plas SAC which is the problem .The Staff turnover is one of the reasons for employment termination by workers.

Bol Plas SAC has this problem with a high rate which affects. The objectives shown in this investigation are to of staff turnover and that lead to decide the retirement of workers and develop a proposal that allows workers to remain for a reasonable.

This research was conducted through surveys and interviews with company employees.

Keywords: Work environment, work performance, staff fluctuation, Productivity, Work motivation, loyalty of workers

## INTRODUCCION

El capital más valioso que tiene la empresa es la mano de obra, para eso hay que saber impulsar un buen manejo del personal en cualquier organización, es un reto percibir que tanto está motivado o satisfecho su personal. En la empresa Bol plas S.A.C., surgen problemas en la estabilidad laboral, por lo tanto esto viene afectando el desempeño de los trabajadores de misma; para ello, habrá que determinar las causas que dan origen a una excesiva rotación de personal. Bol plas S.A.C., presenta alto porcentaje de fluctuación del personal, con un elevado porcentaje que tiene con causa la baja productividad.

Cada vez que se encontramos exceso de movimiento del personal, podemos obtener diversas causas que influyen en el compromiso de todo el personal con la organización, como consecuencia la empresa no tiene un área determinado que se encargue de la captación de personal idóneo y capaz para cada puesto de trabajo y por ende esto viene trayendo además como consecuencia la insatisfacción laboral.

El clima laboral puede pasar hacer una problemática para la empresa, pues es un ítem de mucha influencia en la conducta del personal, la cual involucra los sentimientos que nacen con la presencia p ausencia de las jefaturas, colaboradores en general del trabajo, que puede estar expresada en términos de, estructura, incentivos. Por ello con el presente trabajo pretendemos obtener las causas que dan origen a un exceso de rotación de personal de la empresa Bol plas S.A.C.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO	JUSTIFICACIÓN
¿En qué medida se relaciona el clima laboral con la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.	Conocer la relación entre el clima laboral con la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.	<b>HIPOTESIS ALTERNA:</b>  Existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.  <b>HIPOTESIS NULA:</b>  No existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.	VARIABLE INDEPENDIENTE	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de trabajadores que se sienten motivados.</li> <li>Numero de capacitaciones recibidas.</li> <li>Número de trabajadores satisfechos.</li> </ul>	<b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b>  Básica  <b>TIPO DE INVESTIGACION:</b>  Descriptiva  <b>POBLACION:</b>  Trabajadores de la empresa Bol plas S.A.C.  <b>MUESTRA:</b>  40 colaboradores  <b>INSTRUMENTO</b>  Encuestas y entrevista  <b>PROCESAMIENTO DE DATOS:</b>  Análisis gráficos de resultados por encuestas y análisis de distribución de frecuencias	<b>CONVENIENCIA:</b>  Este proyecto es de suma importancia para los dueños de la empresa Bol plas S.A.C.  <b>RELEVANCIA SOCIAL:</b>  El fin del proyecto es de que el personal que trabaja Dentro De la empresa, Estén satisfechos y no exista inestabilidad laboral. Que los Cambios se vean reflejados en cada uno de ellos a la hora de realizar sus actividades ajustándose a todos los cambios a mejora y así permanezcan en un Período de tiempo razonable.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de compromiso con la empresa.</li> <li>Nivel de Estructura organizativo</li> <li>Grado de cumplimiento de las normas y principios organizacionales.</li> </ul>		
¿En qué medida el clima laboral se relaciona con el logro de objetivos y metas de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?	Identificar en qué medida el clima laboral se relaciona con el logro de objetivos y metas de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016.			Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de cumplimiento del MOF.</li> <li>Grado de jerarquía de responsabilidades.</li> <li>Índice de desempeño laboral.</li> <li>Índice de productividad</li> <li><b>Grado</b> de iniciativa</li> <li>Número de trabajadores eficientes.</li> </ul>		
¿Cuál es la relación existe entre el clima laboral y la motivación del personal de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?	Establecer en qué medida el clima laboral se relaciona con la motivación de logro de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016		VARIABLE DEPENDIENTE	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de rotación de personal,</li> <li>Cantidad de contratos laborales</li> <li>Nivel de seguridad laboral</li> <li>Número de trabajadores estables.</li> </ul>		
¿Cómo se relaciona la rotación del personal y el desempeño laboral en la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?	Determinar en qué medida la rotación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de comodidad laboral</li> <li>Numero de trabajos satisfechos con entorno laboral</li> <li>Índice de quejas.</li> </ul>		
				Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de trabajadores que cubren sus gastos básicos.</li> <li>Número de trabajadores con salario mensual menor al sueldo mínimo.</li> <li>Facilidades de Promoción para ascender.</li> <li>Recompensas e incentivos</li> </ul>		

## INDICE

PORTADA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
INTRODUCCION	VI
MATRIZ DE CONSISTENCIA	VII
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3. Justificación.....	11
1.4. Delimitaciones.....	12
1.5. Limitaciones.....	12
1.6. Objetivos.....	13
1.6.1. General.....	13
1.6.2. Específicos.....	13
1.7. Viabilidad y Fiabilidad de la Investigación.....	13
1.7.1 Viabilidad.....	13
1.7.2 Fiabilidad.....	14
CAPITULO II: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	15
2.1.1 Investigaciones Nacionales.....	15
2.1.2 Investigaciones Nacionales.....	17
2.2 Estructura de la teoría que sustenta el estudio. ....	19
2.2.1 Definición de clima laboral.....	19
2.2.2 Definición de rotación de personal.....	19
2.2.3 Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert.....	20
2.2.4.- Relación entre el clima laboral y la rotación de personal. ....	20



2.3	Formulación de hipótesis.....	20
2.3.1	Hipótesis Alternativa.....	20
2.3.2	Hipótesis Nula.....	21
2.4	Alcances.....	21
2.5	Variables.....	22
2.5.1	Definición conceptual.....	22
2.5.2	Definición Operacional.....	22
2.6	Tipo de Estudio.....	24
2.6.1	Población.....	24
2.6.2	Muestra.....	24
2.7	Técnicas de recolección de datos.....	25
2.8	Reseña a del Instrumento.....	25
2.8.1	Resultados de la Validación.....	28
2.8.2	Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos.....	28
2.8.4	Procedimiento.....	28
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....		29
CAPITULO IV: ANALISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		61
4.1	Análisis por Hipótesis.....	61
4.1.1	Hipótesis Alternativa.....	61
4.1.2	Hipótesis Nula.....	61
4.2	Análisis por Objetivos.....	62
4.2.1	Objetivo General.....	62
4.2.2	Objetivos Específicos.....	62
4.3	Análisis del método.....	63
4.3.1	Población.....	63
4.3.2	Muestra.....	63
4.3.3	Tipo de Muestreo.....	63
4.3.4	Instrumento.....	64
Conclusiones.....		65
Recomendaciones.....		66
Bibliografías.....		67
<b>ANEXOS.....</b>		<b>68</b>

## CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

### 1.1. Planteamiento del problema

Podemos afirmar que cuando surgen inconvenientes en la organización laboral de una empresa, afecta la productividad de la misma, motivo por el cual hay que establecer los principales factores que han dado origen a una alza de movimiento del personal. Los obstáculos que presenta la empresa “Bol Pas S.A.C.”, según la visita que se realizó al área de trabajo de la organización, es que no tiene elaborado su manual de funciones (MOF), razón por la cual no existe un buen control en la rutina del trabajo a diario que se realiza, es por ello que podemos determinar cómo obstáculos el exceso movimiento de los trabajadores, concepto que utilizamos para definir el movimiento del personal en las empresas con un mal ambiente negativo, basados en los posibles recursos que tienen las organizaciones.

También a esto se suma la falta del poco compromiso y motivación que se encontró por parte del personal del Área de producción, ya que no son escuchados por el Jefe del área que corresponde y esto hace que el personal sienta insatisfecho por la falta de abastecimiento de suministros y materia prima para cumplir con sus funciones y/o tareas de para que el personal pueda ser más productivo en cuanto a sus tareas diarias, de tal manera que generen mejores resultados para la empresa.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona el clima laboral con la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016?

### 1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida el clima laboral se relaciona con el logro de objetivos y metas de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?

¿Cuál es la relación existe entre el clima laboral y la motivación del personal de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?

¿Cómo se relaciona la rotación del personal y el desempeño laboral en la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?

## 1.3. Justificación

La importancia del desarrollo del trabajo estará establecida por los aportes que se realiza para mejorar el clima organizacional y la rotación de personal en la empresa ,motivo proyecto de investigación, tiene la finalidad de determinar uno de los principales problemas como lo es la rotación de personal, obstáculos que presenta la empresa Bol plas S.A.C. El análisis del Clima laboral y la rotación de personal es esencial; cómo podemos mejorar, para cumplir con los objetivos y metas propuestas por la empresa.

#### 1.4. Delimitaciones

Las delimitaciones o alcances que se encuentran durante el proceso para el del trabajo de investigación, la facilidad de entrar a la planta para hacer los estudios necesarios ya que para la empresa Bol plas S.A.C, será de mucho interés determinar las herramientas necesarias para contribuir y conseguir un clima laboral adecuado para que los colaboradores realizan sus funciones y/o tareas de manera eficiente y eficaz.

Por otro lado los colaboradores están dispuestos a cooperar con la investigación del tema, razón por la cual nosotros como investigadores tenemos que adaptarnos a tus horarios para no fomentar incomodidades y cumplir junto a ellos obtener buenos resultados para un buen desempeño.

#### 1.5. Limitaciones

Inconvenientes con el tiempo disponible de los trabajadores de la empresa Bol plas S.A.C. para la formulación de las preguntas, además la ubicación de la misma no es tan accesible para poder llegar y realizar con las observaciones directas que requiere nuestro proyecto.

La empresa no cuenta con el área de recursos humanos, para que pueda brindarnos información acerca de la fluctuación de personal que viene presentando durante este año, nosotros como investigadores tenemos que adaptarnos a los horarios flexibles que tienen los colaboradores para llevar acabo con nuestro proyecto.

## 1.6. Objetivos

### 1.6.1. General

Conocer la relación entre el clima laboral con la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

### 1.6.2. Específicos

1. Identificar en qué medida el clima laboral se relaciona con el logro de objetivos y metas de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016.
2. Establecer en qué medida el clima laboral se relaciona con la motivación de logro de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016?
3. Determinar en qué medida la rotación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016.

## 1.7. Viabilidad y Fiabilidad de la Investigación

### 1.7.1 Viabilidad

La gran mayoría de las micro y pequeñas empresas hoy en día, suelen no contar con el área de recursos humanos es por ello que presentan diversos problemas, donde el personal no se siente capaz de desarrollar sus funciones de manera óptima ya que a la hora de seleccionar al personal no se cuenta con las herramientas necesarias para obtener al personal idóneo

y capaz de poner en marcha sus habilidades, conocimientos, etc. Para ello nosotros como investigadores tenemos el fin de descubrir y llevar a cabo este proyecto de tal manera que se viable y fiable, para el beneficio de los dueños ya que son ellos quienes tienen que poner en marcha las herramientas necesarias para la solución del porque existe una constante rotación de personal trayendo consigo un inadecuado clima laboral.

#### 1.7.2 Fiabilidad

El presente proyecto es fiable debido a que toda la información mostrada en el trabajo son en base a las encuestas que realizamos dentro de la organización, tomando en cuenta la información brindada por los trabajadores que nos dieron su apoyo para poder realizar este trabajo de investigación.

## CAPITULO II: ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Continuando con nuestro proyecto pasaremos a revisar las principales Investigaciones Nacionales, las cuales serán utilizadas como referentes a nuestra investigación.

#### 2.1.1 Investigaciones Nacionales

##### **Influencia De La Satisfacción Laboral En El Clima Organizacional En La I.E. “Sara Antonieta Bullón” – Lambayeque**

Autor: Luz María del Rosario Vargas Pardo

Año: 2015

Objetivo General: Identificar el nivel de satisfacción laboral en el clima organizacional en la institución educativa Sara Antonieta bullón

Características: Se observa que la población y muestra es la misma: 87 trabajadores directivos, delos cuales se comprende a jerárquicos, docentes y administrativos de la I.E.

Estadísticos: Analítica, Se aprecia que gran parte de encuestados (82.35%) se sienten poco satisfechos en su trabajo, y que solo una mínima cantidad (4.71%) sí están contentos en su centro laboral. (64.71%) se sienten poco satisfechos, es decir, no se sienten muy útiles en su trabajo, el horario no es el adecuado para ellos, Salario se refiere a cómo el trabajador considera su retribución económica, y se aprecia que un 32.94% se encuentra muy insatisfecho, seguido de un 30.59% que dice estar poco satisfecho en este aspecto.

“Relación entre el clima y la satisfacción laboral en el Centro de Salud San Francisco del distrito de Coronel Gregorio Albarracín – Tacna 2009” (Loayza, 2009).

## **Rotación Y Ausentismo Laboral En El Parque Industrial De Villa El Salvador.**

Autor: Pedro L. Tito Huamaní

Año: 2013

Objetivo general: Explicar las causas y consecuencias del ausentismo y rotación laboral en el emporio empresarial Mype del Parque Industrial de Villa El Salvador y analizar cómo éstas se reflejan en la productividad de los colaboradores.

Características de la muestra: La muestra utilizada en la presente investigación está conformada por 150 trabajadores del emporio empresarial Mype del Parque Industrial de Villa El Salvador.

Instrumentos: Para el trabajo de campo de la presente investigación se diseñaron formatos de encuestas que se aplicaron a los trabajadores. Adicionalmente, se recurrió a entrevistas en profundidad dirigidas a directivos y/o propietarios de empresas ubicadas en el Parque Industrial de Villa El Salvador. En esta parte es importante precisar que el instrumento adecuado para recopilar información primaria fue la encuesta. Dicho instrumento se aplicó en forma aleatoria.



Resultados principales: Los resultados nos indican claramente que existe un alto grado de ausentismo que se acerca al 30% del total de la muestra, manifestando que esto se debe principalmente a problemas familiares y a temas de salud representados por el 29,41% y 28,48% respectivamente.

### 2.1.2 Investigaciones Nacionales

Continuando con el estudio de nuestro proyecto analizaremos las investigaciones Internacionales que nos servirán como sustento científico para nuestra investigación.

### **Diagnóstico Del Clima Organizacional En Relación A Desempeño Laboral En La Empresa Xyz-Guatemalteca.**

Autor: Ana Virginia Rodas López

Año: 2011

Objetivo general: El objetivo general fue determinar los niveles de satisfacción e insatisfacción existentes entre los empleados, para identificar los factores que representan áreas de oportunidad y las fortalezas de la empresa, que le permiten o impiden alcanzar el éxito empresarial.

Características de la muestra: La Empresa XYZ, S.A. que posee como giro comercial el mercado financiero, se ubica en el área metropolitana del departamento de Guatemala, cuenta con un edificio de cinco niveles con todos sus servicios, en donde se encuentran sus oficinas.

Instrumentos: El instrumento de recolección de datos que se utilizó es un cuestionario anónimo, conformado por 53 preguntas cerradas elaboradas en un lenguaje comprensible a todo nivel.

Estadísticos: descripción e interpretación de datos.

Resultados: Los resultados objetivos reflejaron mayor satisfacción en los factores de metas y objetivos 81.67%, condiciones físicas 80.61% y cooperación-trabajo en equipo 64.87.

## 2.2 Estructura de la teoría que sustenta el estudio.

### 2.2.1 Definición de clima laboral

Según Chiavenato, (2002)<sup>1</sup>, “El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros”.

### 2.2.2 Definición de rotación de personal

Según Idalberto Chiavenato (2000) dice que: La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. (p.188).

#### **Índice De Rotación**

Relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación al número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de cierto tiempo. Si el índice es muy bajo se da el estancamiento y envejecimiento del personal de la organización.

---

<sup>1</sup> Chiavenato, 2002- 86.

### 2.2.3 Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert

Según Likert (1965)<sup>2</sup>, La teoría de Clima Laboral de (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

#### 2.2.4.- Relación entre el clima laboral y la rotación de personal.

El clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Las organizaciones que mantenga un buen clima laboral, tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos y por ende se identificarán y se sentirán comprometidos con la organización, para de una manera retribuir mejor en los objetivos de la organización.

## 2.3 Formulación de hipótesis.

### 2.3.1 Hipótesis Alternativa

Existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

---

<sup>2</sup> Likert 1965, 72.

### 2.3.2 Hipótesis Nula

No existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la rotación del personal en la Empresa “Bol plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

### 2.4 Alcances

- Con esta investigación identificaremos que tanto es la relación del clima laboral y la rotación de personal en la empresa bol plas S.A.C
- Conoceremos el nivel de demanda laboral insatisfecha, y por ende como esto afecta al desempeño laboral.
- .
- Brindaremos la información necesaria a la empresa sobre los estados de satisfacción laboral de los empleados.
- Se obtendrá diversos puntos de para un clima laboral adecuado para el personal del área de producción.

## 2.5 Variables

### 2.5.1 Definición conceptual

Clima organizacional:

El Clima Laboral se comprende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta

Rotación de personal:

El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización es conocido como rotación del personal.

### 2.5.2 Definición Operacional

Clima laboral: Son las condiciones o estado del ambiente interno de las empresas que influyen directamente en los resultados de los colaboradores desde diferentes puntos de estado de ánimo; alegres, motivados y sobre todo que ellos se identifiquen y se sientan comprometidos con la empresa, para que la empresa del alguna manera pueda retribuir el compromiso de los trabajadores.

Rotación de personal: El movimiento significativo de los trabadores en una empresa tiene que ver mucho con el concepto de un buen o mal clima organizacional y ésta a su vez con la motivación, satisfacción laboral también comprende el nivel del bienestar de cada trabajador, la motivación está constituida por todos los ítems que provocan, mantienen y dirigen la conducta y el comportamiento de los miembros hacia un objetivo.

Tabla 1.- Variable Dependiente

Variable Dependiente	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores
Clima laboral	Clima laboral: Son las condiciones o estado del ambiente interno de las empresas que influyen directamente en los resultados de los colaboradores desde diferentes puntos de estado de ánimo.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de trabajadores que se sienten motivados.</li> <li>· Numero de capacitaciones recibidas.</li> <li>· Número de trabajadores satisfechos.</li> <li>· Grado de compromiso con la empresa.</li> </ul>
		estructural	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nivel de Estructura organizativo</li> <li>· Grado de cumplimiento de las normas y principios organizacionales.</li> <li>· Nivel de cumplimiento del MOF.</li> <li>· Grado de jerarquía de responsabilidades.</li> </ul>
		Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Índice de desempeño laboral.</li> <li>· Índice de productividad</li> <li>· Grado de iniciativa</li> <li>· Número de trabajadores eficientes.</li> <li>·</li> </ul>

Tabla 2.- Variable Independiente

Variable Independiente	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores
Rotación de personal	La rotación de personal tiene que ver mucho con el clima organizacional y ésta a su vez con la motivación, satisfacción laboral entendida como el grado de bienestar que experimenta el trabajado.	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nivel de rotación de personal,</li> <li>· Cantidad de contratos laborales</li> <li>· Nivel de seguridad laboral</li> <li>· Número de trabajadores estables.</li> </ul>
		Condiciones De trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Grado de comodidad laboral</li> <li>· Numero de trabajos satisfechos con entorno laboral</li> <li>· Índice de quejas.</li> </ul>
		remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de trabajadores que cubren sus gastos básicos.</li> <li>· Número de trabajadores con salario mensual menor al sueldo mínimo.</li> <li>· Facilidades de Promoción para ascender.</li> <li>· Nivel de Entusiasmo.</li> <li>· Recompensas e incentivos.</li> </ul>

## 2.6 Tipo de Estudio

El proceso investigativo es básica, de tipo descriptiva y con un diseño descriptivo simple. Según Sabino (1986)<sup>3</sup> “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Población y muestra.

### 2.6.1 Población.

En la empresa Bol plas S.A.C, tiene alrededor de 40 trabajadores, de los cuales 36 son del área de producción, 4 del área Administrativa y ventas, por tal razón la cantidad de estudio seleccionada será el 100% del de la empresa. Detalladamente la empresa se encuentra en el distrito de Puente Piedra-lima.

### 2.6.2 Muestra

La muestra de estudio está conformada por 40 trabajadores que pertenecen al área de producción de la empresa Bol plas s.a.c, del distrito de Puente Piedra.

La muestra es el 100% de trabajadores de área de producción.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Secundaria completa.
- Con una jornada con más de 8 horas diarias.

---

<sup>3</sup> Sabino, 1986- 51.



- Trabajadores con más de 3 meses laborando.
- Trabajadores en planilla

Criterios de exclusión:

- No es necesario secundaria completa
- Con una jornada con menos de 8 horas diarias
- Trabajadores menos 2 meses laborando en la empresa.
- Trabajadores que no están en planilla.

## 2.7 Técnicas de recolección de datos.

Según Rodríguez Peñuelas, (2008:10)<sup>4</sup> las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

## 2.8 Reseña a del Instrumento.

Nosotros elaboramos la encuesta con el fin de investigar la variable “adecuación ocupacional”. En la estructura interna del instrumento, encontramos 3 dimensiones: estructura laboral expectativas del trabajador respecto a la ocupación desempeñada (13 indicadores) y funciones y tareas (3 indicadores). Las preguntas de la encuesta fueron formuladas considerando la naturaleza de los indicadores, los cuales se orientan a responder si los trabajadores de una empresa de servicios se encuentran adecuadamente ocupados.

---

<sup>4</sup> Peñuelas 2008-10

## Matriz de mapeo de la encuesta.

Tabla # 3. Matriz de mapeo de la encuesta

VARIABLE	TIPO DE PREGUNTA			RELACIÓN CON OBJETIVOS			
	CERRADA	MIXTA	ABIERTA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO 1	OBJETIVO 2	OBJETIVO 3
<b>DIMENSIÓN 1: INGRESOS MENSUALES</b>							
INDICADOR 1: Número de trabajadores empleados con salario mensual inferior al sueldo mínimo							
PREGUNTA 1: Su salario mensual se encuentra entre		x		x	x		
INDICADOR 2: Número de trabajadores empleados que cubren sus gastos básicos							
PREGUNTA 1: ¿Considera que su salario le permite cubrir sus gastos básicos?		x		x	x		
INDICADOR 3: Número de trabajadores empleados que cuentan con un ingreso mensual extra							
PREGUNTA 1: ¿Cuenta con algún ingreso mensual extra para cubrir sus gastos?			x	x	x		
PREGUNTA 2: ¿Cuál es la ocupación que desempeña para obtener su ingreso extra?			x	x	x		
<b>DIMENSIÓN 2: EXPECTATIVAS DEL TRABAJADOR</b>							
INDICADOR 1: Número de capacitaciones demandadas por año							
PREGUNTA 1: ¿Siente la necesidad de ser capacitado para las tareas que realiza?			x	x		x	
PREGUNTA 2: ¿Considera que las capacitaciones son importantes en su lugar de trabajo?			x	x		x	
PREGUNTA 3: ¿Deberían incrementar el número de capacitaciones?			x	x		x	
INDICADOR 2: Número de trabajadores empleados que se sienten motivados							
PREGUNTA 1: ¿Cree que la empresa apoya a sus trabajadores para que se encuentren motivados?			x	x		x	
PREGUNTA 2: ¿Se siente motivado en su empresa?			x	x		x	
PREGUNTA 3: Su motivación en el trabajo está regida principalmente por			x	x		x	
INDICADOR 3: Número de trabajadores empleados que se sienten motivados por una mejor remuneración							
PREGUNTA 1: ¿Considera que su sueldo puede incrementar a lo largo del tiempo en la misma empresa?			x	x		x	
INDICADOR 4: Número de trabajadores empleados que se sienten							

motivados por rotación dentro de la empresa							
PREGUNTA 1: ¿Considera que la rotación laboral lo favorece a usted y a su carrera?			x	x		x	
PREGUNTA 2: ¿Considera que la empresa brinda las oportunidades para la rotación de puestos?			x	x		x	
INDICADOR 5: Número de trabajadores empleados que se sienten motivados por realizar línea de carrera							
PREGUNTA 1: ¿Tiene como objetivo ascender de puesto?			x	x		x	
PREGUNTA 2: ¿Siente que es factible ascender de puesto en la empresa que trabaja?			x	x		x	
INDICADOR 6: Número de trabajadores empleados que ocupan el puesto por necesidad de empleo							
PREGUNTA 1: ¿Ingresaste a este puesto como último recurso?			x	x		x	
PREGUNTA 2: ¿Se encuentra en búsqueda de otro trabajo actualmente?			x	x		x	
<b>DIMENSIÓN 3: FUNCIONES Y TAREAS</b>							
INDICADOR 1: Número de funciones de acuerdo al puesto de trabajo de los empleados							
PREGUNTA 1: ¿Cuál es la función principal que realiza en su puesto de trabajo?			x	x			x
PREGUNTA 2: ¿Considera que la(s) función(es) desempeñada(s) corresponde(n) a su formación académica?			x	x			x
INDICADOR 2: Número de tareas conocidas							
PREGUNTA 1: El conocimiento que Ud. tiene para realizar sus tareas es			x	x			x

### 2.8.1 Resultados de la Validación

A continuación, se muestran los resultados de la validación de la encuesta por criterio de expertos.

### 2.8.2 Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos

2.8.3 Según Selltiz (1970)<sup>5</sup>, al análisis puede estar orientado a: 9 Determinar lo que es típico en el grupo estudiado. (Se utiliza algunas de las medidas de tendencia central, según el caso) Indicar si existen variaciones entre los sujetos del grupo, señalando de qué tipo y magnitud son. (Se utiliza alguna de las medidas de variabilidad; cada una proporciona datos sobre un aspecto diferente). Mostrar la forma cómo están distribuidos los individuos con respecto a la variable que se mide.

### 2.8.4 Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación de nuestra variable de estudio, se decidió realizar encuestas a trabajadores empleados de empresa bol plas s.a.c, en el distrito de Puente Piedra. Para ello, se habló con la dueña de para la previa autorización para realizar las encuestas. La encuesta se llevara a cabo un sábado por la tarde, pediré un tiempo dentro la hora de refrigerio.

---

<sup>5</sup> Selltiz , 1970-32

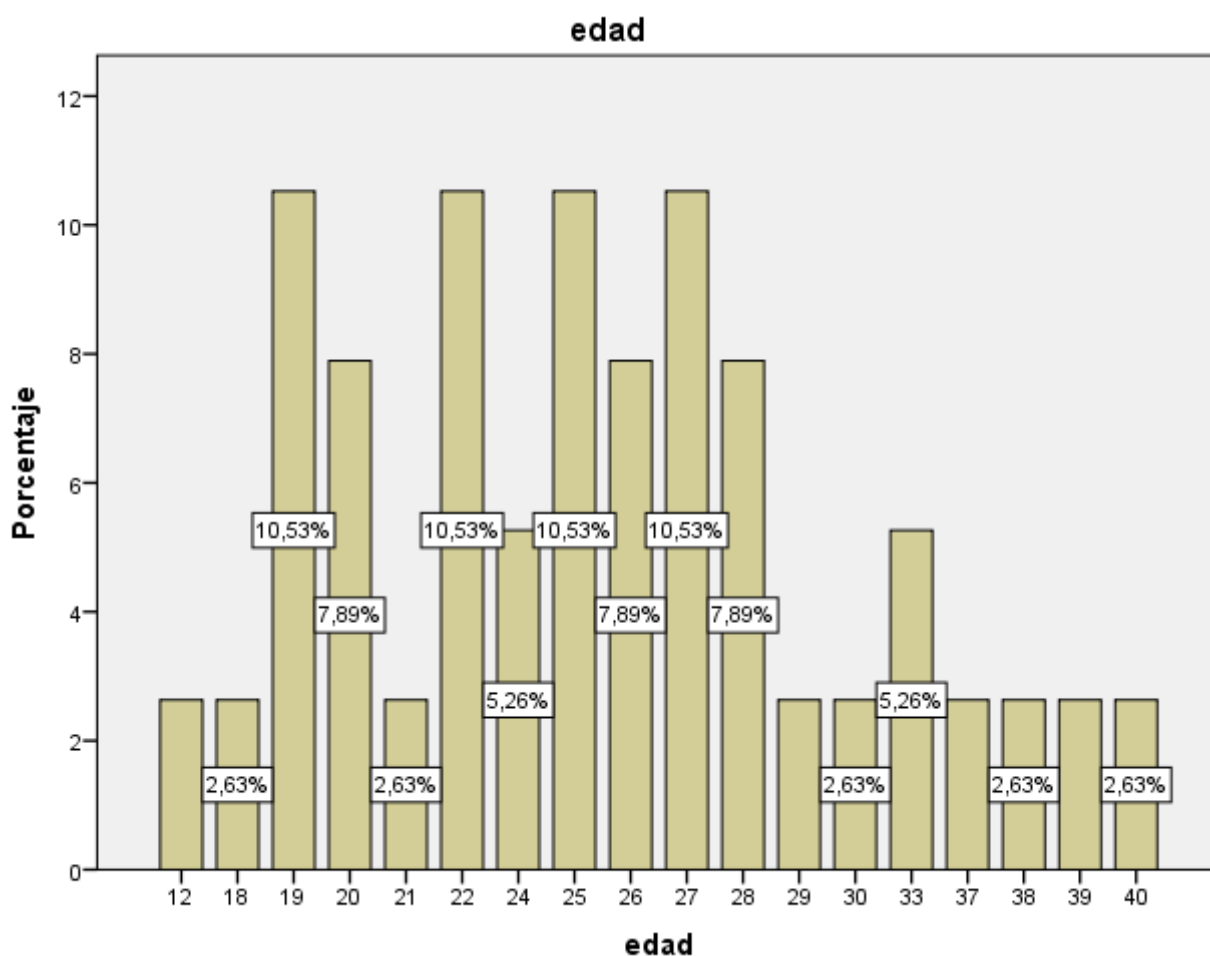
### CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas a 40 trabajadoras de la empresa Bol Pas, la cual se encarga de la elaboración y también comercialización de platos plásticos de todos los modelos y tamaños. Por ello se decidió elaborar una encuesta donde se ve todas las opiniones de los trabajadores

Tabla 1 Edad

Alternativa	f	%
12	1	2,5
18	1	2,5
19	4	10,0
20	3	7,5
21	1	2,5
22	4	10,0
24	2	5,0
25	4	10,0
26	3	7,5
27	4	10,0
28	3	7,5
29	1	2,5
30	1	2,5
33	2	5,0
37	1	2,5
38	1	2,5
39	1	2,5
40	1	2,5
Total	38	95,0

La mayoría de los trabajadores tienen las edades de 19, 22, 25 y 27 años de edad como representación de 10.53%, le siguen los que tienen 20, 26 y 28 años de edad con el 7.89%, posteriormente están los que tienen 33 años de edad, y luego están los que tienen edad de 12, 18, 21, 29, 30, 37, 38, 39 y 40 años de edad con el 2.63% respectivamente

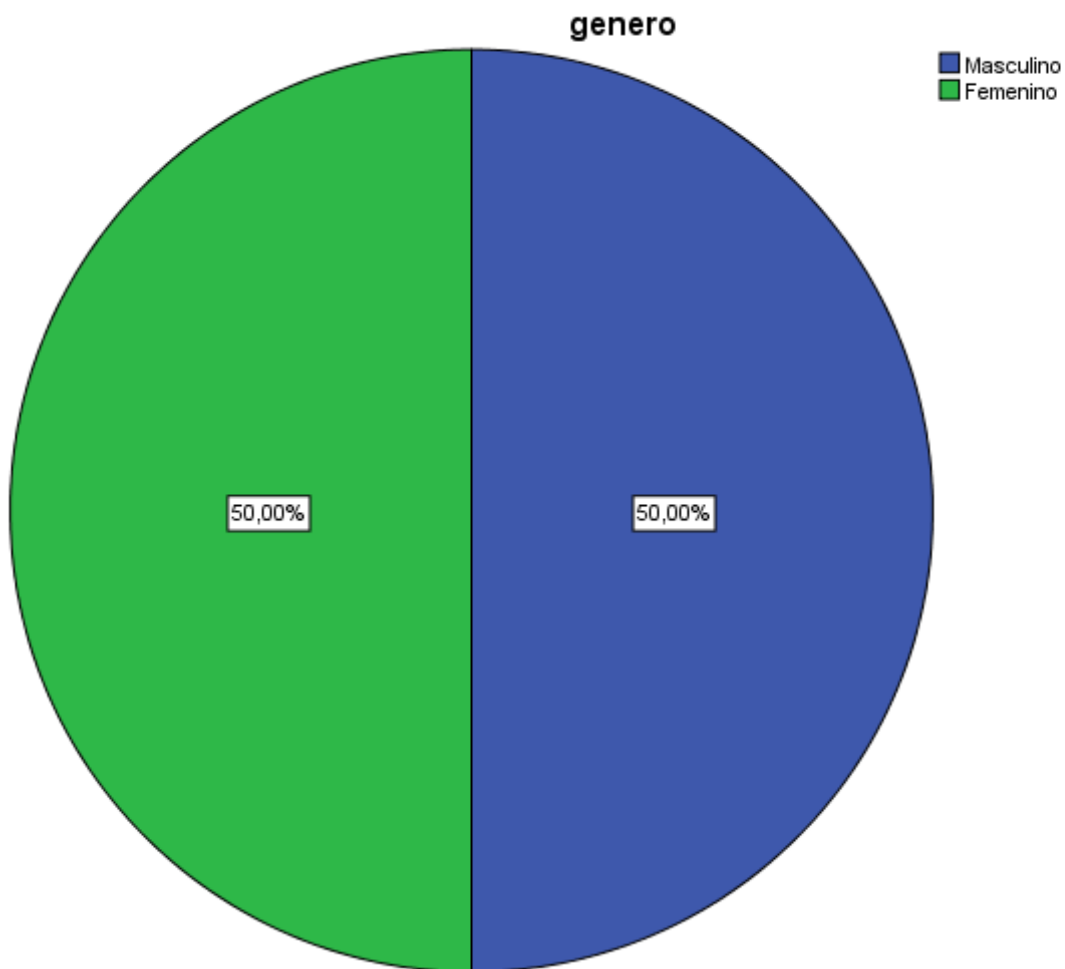


Como vemos, estamos frente a una población mayoritariamente joven, es decir, la mayoría de las personas son jóvenes, adultos, adulto-jóvenes, ellos conforman el grueso de la pea, por lo que será importante este estudio ya que va

a reflejar la realidad de una población que es el motor económico laboral del país. Es importante considerar que la edad juvenil y adulta es la que conforman mayormente la pea, las características que devienen de este estudio sirven para proyectar de manera sostenida las decisiones de acuerdo a los resultados que de este estudio se puedan desprender.

Alternativa	f	%
M	19	47,5
F	19	47,5
Total	40	100,0

No existe mayoría de los trabajadores en cuanto a la mayor participación del sexo, en este caso tanto el sexo masculino como el femenino representan por igual el 50% de la participación en esta encuesta, dado que son iguales cada uno de los trabajadores colaboraron en todas las encuestad de la empresa Bol Pas



Notamos que los trabajadores hoy en día son de ambos sexo, esta es una corriente que ha ido en aumento durante muchas de las últimas décadas de repartirse las labores entre ambos sexos, ya que en siglos anteriores mayoritariamente los varones eran los que trabajan y las mujeres eran rezagadas al hogar. El género femenino está tendientes a conseguir mejores empleos que años anteriores, la razón es que las mujeres hoy en día asumen mejores aptitudes y retos para desarrollarse en la sociedad, la tendencia entonces es para que las mujeres estén a la par de los varones de asumir los cargos tantos públicos como privados.

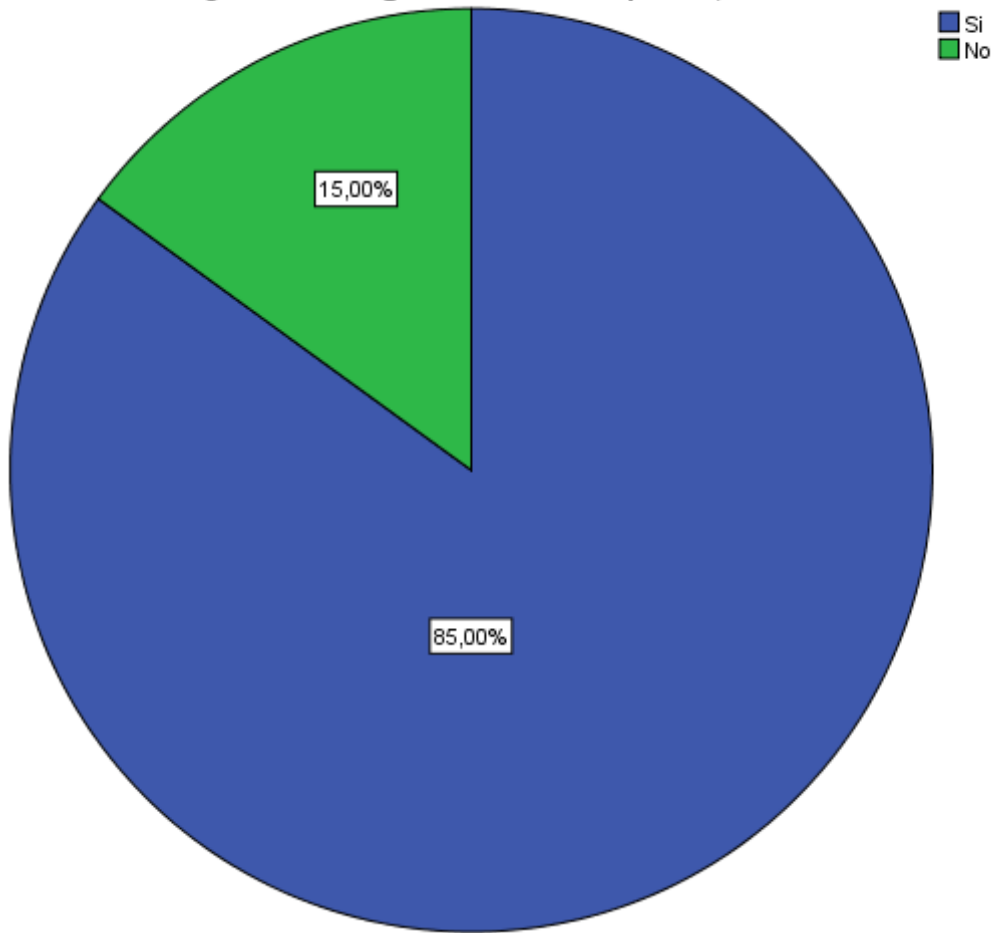


1.- ¿Cuándo ingresaste a la empresa; te sentiste bienvenido?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	34	85,0
No	6	15,0
Total	40	100,0

A la pregunta si cuando ingresó a la empresa; te sintió bienvenido a mayoría contestó que si con el 85% mientras que los que señalaron que si son el 15%

1.- ¿Cuándo ingresaste a la empresa; te sentiste bienvenido?

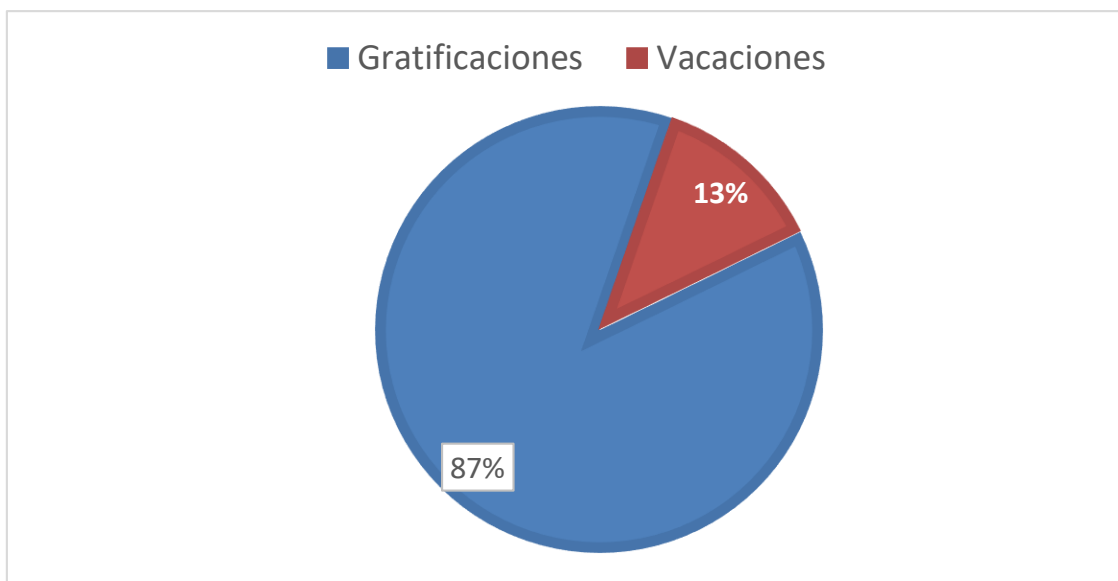


Los trabajadores demuestran que en este caso la primera parte que es la de bienvenida si se han sentido cómodos con la empresa, han señalado que han sido muy amables y atentos, se sintieron muy cómodos, la amabilidad sin duda alguna ha sido el factor más importante, el buen prestigio del que goza la empresa motiva a que los trabajadores puedan tener la confianza suficiente de apostar y desarrollarse en esta empresa, la mayoría de las personas en la encuesta han señalado que ellos tenían el deseo de trabajar directamente en esta empresa antes que otra por el buen trato y la buena imagen que se tiene en el mercado laboral frente a su competencia.

2.- ¿Cuáles son los beneficios laborales que te brinda la empresa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Gratificaciones	35	85,0
Vacaciones	5	15,0
Total	40	100,0

La mayoría con un 85% señala que son las gratificaciones y el 15% señala que son las vacaciones con un total del 15% de los trabajadores de Bol Pas lo cual en ello se ve una gran diferencia.



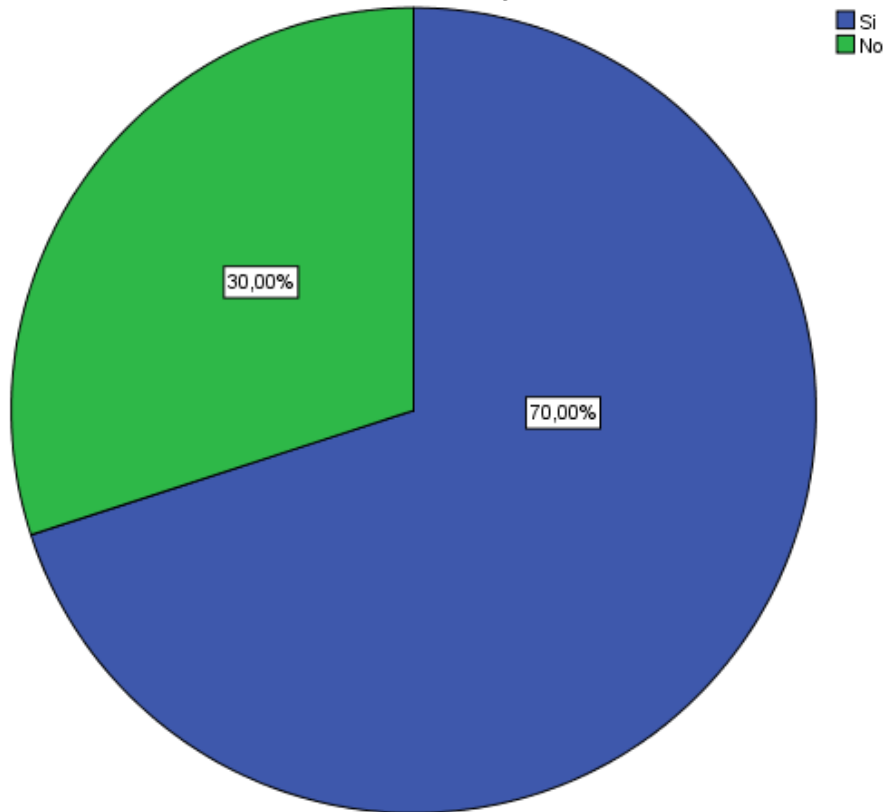
Sobre cuáles son los beneficios laborales brinda la empresa a los trabajadores la mayoría ha contestado la gratificaciones, en otros casos han respondido que han sido las vacaciones también han señalado que las horas extras mientras que otros han señalado que han sido las certificaciones, pero una gran mayoría ha contestado que es el buen trato, eso es muy importante porque los trabajadores muchas veces desean parte de este buen trato se les sea reconocido para buscar un equilibrio personal que les conlleve a ser más efectivos en sus labores. Otros beneficios laborales han indicado que son los premios que se puedan otorgan a las buenas labores o a un ranking de asistencia y puntualidad.

3.- ¿Consideras tú que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	70,0
No	12	30,0
Total	40	100,0

Muestra que si consideran que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño laboral, la mayoría ha contestado que si con el 70% mientras que los que han contestado que no son el 30%

**3.- ¿Consideras tú que las condiciones laborales son adecuadas para tu desempeño laboral?**



Los trabajadores indican que es muy importante las condiciones laborales para poder rendir mejor en su trabajo, en la encuesta muchos decían que en anteriores trabajos no encontraban buenas condiciones por lo que eso les animo a salir de la empresa y en la actual ello es un factor determinante para su estadista en la empresa. Otras condiciones para desempeñarse en el centro de labores son la cercanía al trabajo, el fácil acceso a este, además que la empresa es generalmente una empresa que suele apostar por enviar de viajes a sus trabajadores para que estos puedan ser capacitados en el extranjero como también a veces subvenciona y da facilidades para que sus trabajadores mejoren.

4.- ¿Crees que tu opinión y de la de las de tu compañeros son tomadas en cuenta por tu jefe o superior de área?

Alternativa	F	%
Si	29	72,5
No	11	27,5
Total	40	100,0

Sobre la pregunta si creen que su opinión y de la de los de tus compañeros son tomadas en cuenta por tu jefe o superior de área la mayoría señala que si con el 72.50% y los que señalan que no son el 27.50%

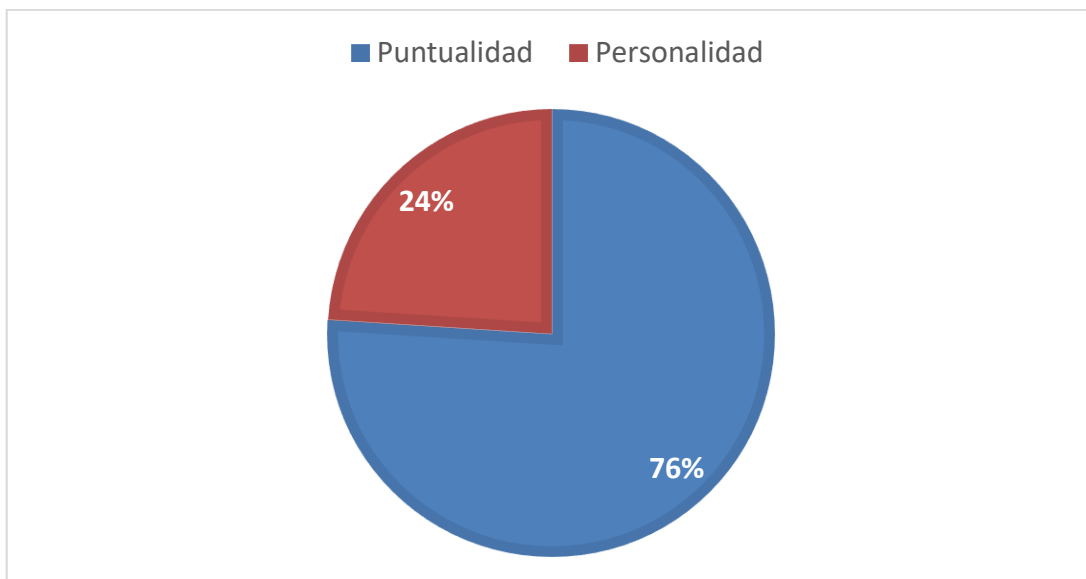


La opinión de los trabajadores es muy importante porque ayuda a que los trabajadores se sientan identificados con los objetivos de la empresa, logra desarrollar una motivación personal y ello parte con el ser tomados en cuenta desde su participación en opiniones personales de acuerdo al área en que trabaja. Los trabajadores de tener una sugerencia o alguna queja inmediatamente lo hacen llegar y se evalúa para tomar una decisión a favor del grupo humano, normalmente existe un sistema de buzón de sugerencias en el que se toman en cuenta las opiniones de todos los trabajadores de la empresa Bol Pas.

5.- ¿De qué manera es reconocido tu desempeño?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Metas	30	75
Incentivos	10	25
Total	40	100,0

La mayoría señala que son metas con el 75% y los que indican que son incentivos son el 25%, dado que se ve una gran diferencia entre ambos por parte de cada trabajador de la empresa Bol Pas.



6.- ¿Tu jefe o superior crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo?

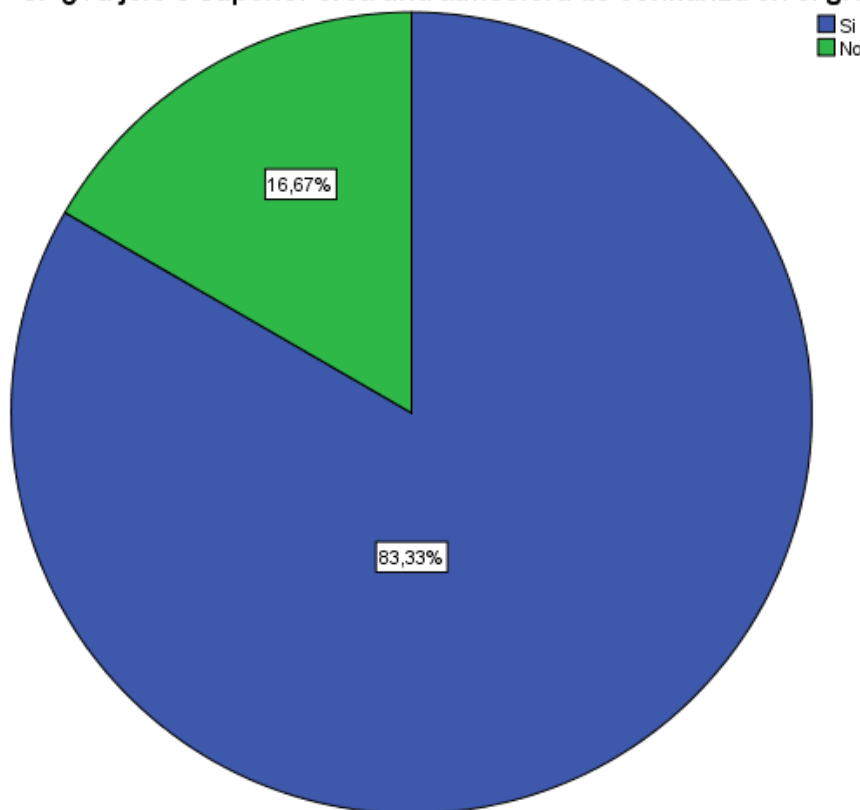
Tabla 2

Alternativa	F	%
Si	30	83,3
No	6	16,7
Total	40	100,0

Sobre la pregunta que si su jefe o superior crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo la gran mayoría contesto que si con el 83.33% y los que indican que no son el 16.67%



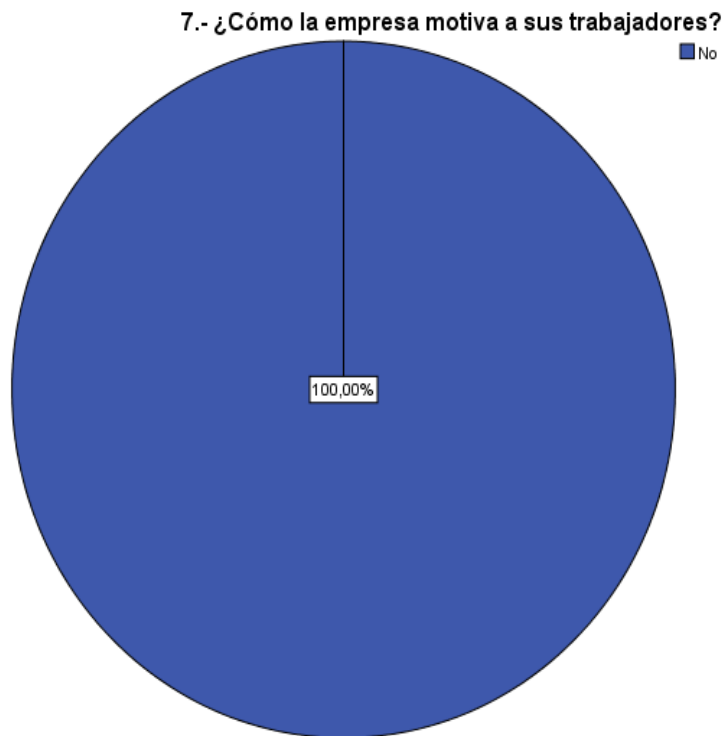
6.- ¿Tu jefe o superior crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?



7.- ¿Cómo la empresa motiva a sus trabajadores?

Alternativa	F	%
Si	1	2,5
No	39	97,5
Total	40	100,0

Muestra que los trabajadores consideran que la empresa motiva a sus trabajadores en su gran mayoría con el 97.5% y los que dijeron que ello no existe son el 2.5% del total



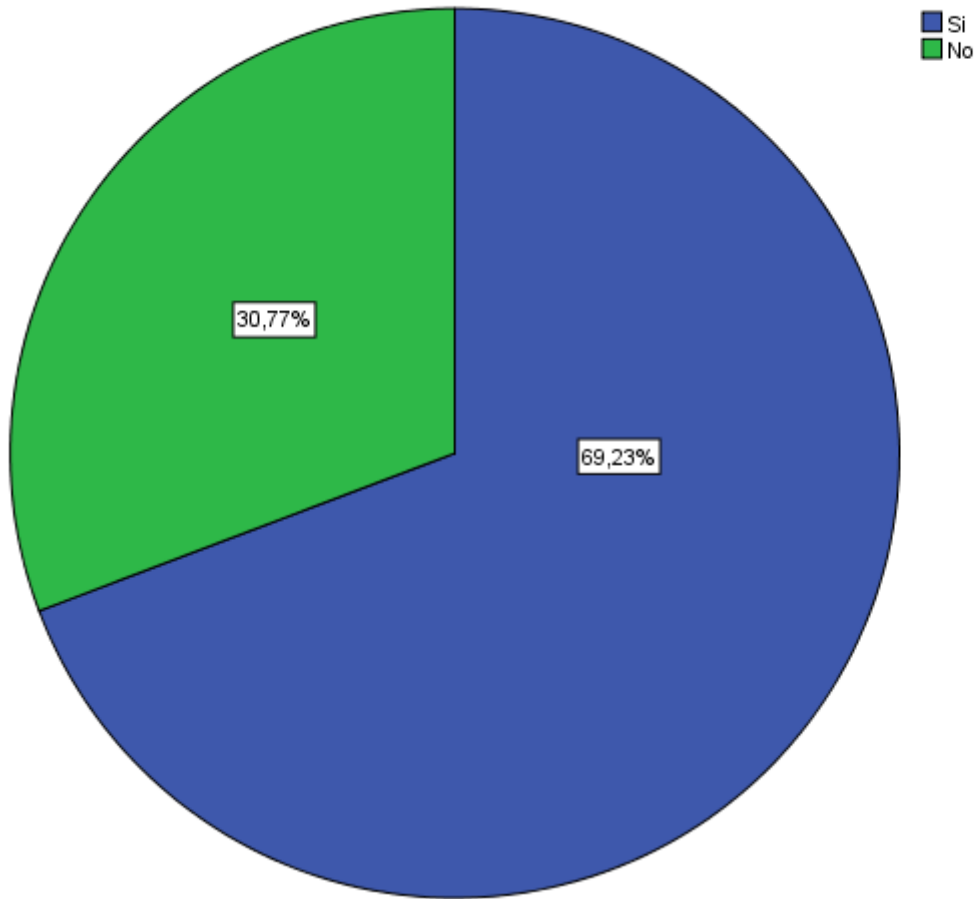
La motivación es la principal fuerza psicomotora para el trabajo, el que todos los trabajadores o su gran mayoría se sientan motivados implica que la empresa toma muy en cuenta el valor del recurso humano, en este caso hemos visto que las personas responden de manera alegre y que les gusta el trabajo que realizan. Otra forma de motivar a los trabajadores dentro de la empresa es con el reconocimiento de pasajes, reconocimiento de viáticos, almuerzos, apoyo para que continúen estudiando, también se ha dado el caso que la empresa permite realiza una línea de carrera lo que anima a desarrollar la motivación en el trabajo.

8.- ¿Te sientes satisfecho en el ambiente en la cual realizas tus tareas y funciones?

Alternativa	F	%
Si	27	69,2
No	12	30,8
Total	40	100,0

La Muestra señala que si se sienten satisfecho en el ambiente en la cual realizas tus tareas y funciones la mayoría ha señalado que si con el 69.23% y los que señalan que no son el 30.77%

**8.- ¿Te sientes satisfecho en el ambiente en la cual realizas tus tareas y funciones?**



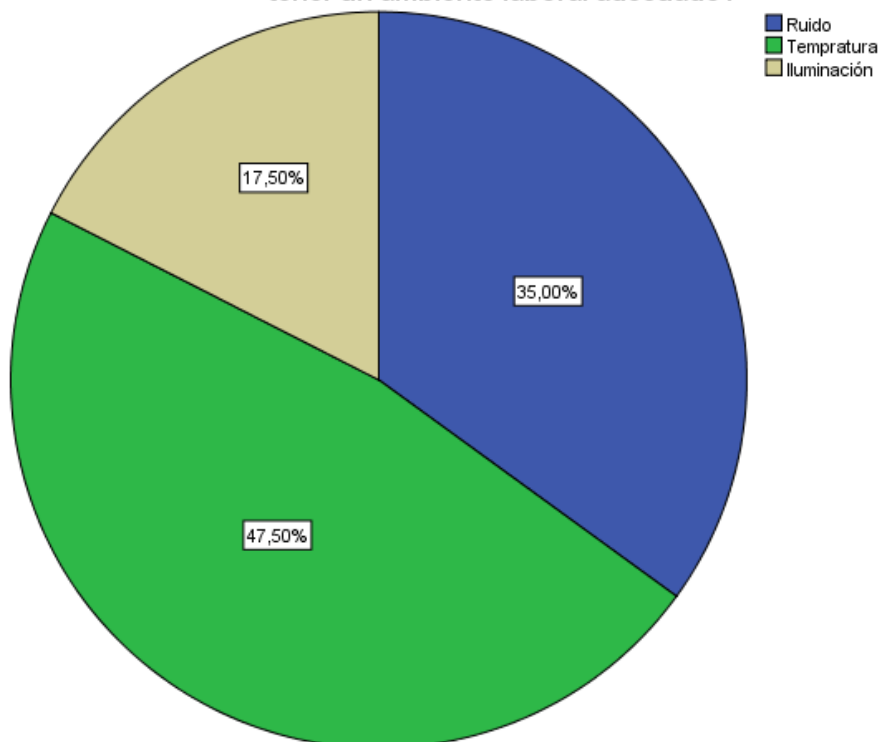
Los trabajadores en esta empresa están ubicados de acuerdo a su especialidad, ello implica que los trabajadores se sientan satisfecho con las tareas y funciones que realizan en el trabajo, los trabajadores no suelen rotar mucho lo cual crea cierto grado de dependencia pero a cambio la empresa tienen profesional con un alto valor de especialización frente a la competencia del mercado laboral, se puede decir, que la mayoría realiza muy bien su trabajo porque lo domina. Muchos trabajadores han indicado que se sienten satisfechos porque básicamente hay respeto y confianza entre los trabajadores lo que es muy importante en el desarrollo de sus actividades.

9.- ¿En cuál de estas condiciones, crees que la empresa debería de mejorar para tener un ambiente laboral adecuado?

Alternativa	F	%
Ruido	14	35,0
Temperatura	19	47,5
Iluminación	7	17,5
Total	40	100,0

Sobre cuál de estas condiciones, crees que la empresa debería de mejorar para tener un ambiente laboral adecuado la mayoría eligió la temperatura como la principal prioridad 47.5%, seguido del ruido 35.00% y finalmente la iluminación con el 17.5%

9.- ¿En cuál de estas condiciones, crees que la empresa debería de mejorar para tener un ambiente laboral adecuado?



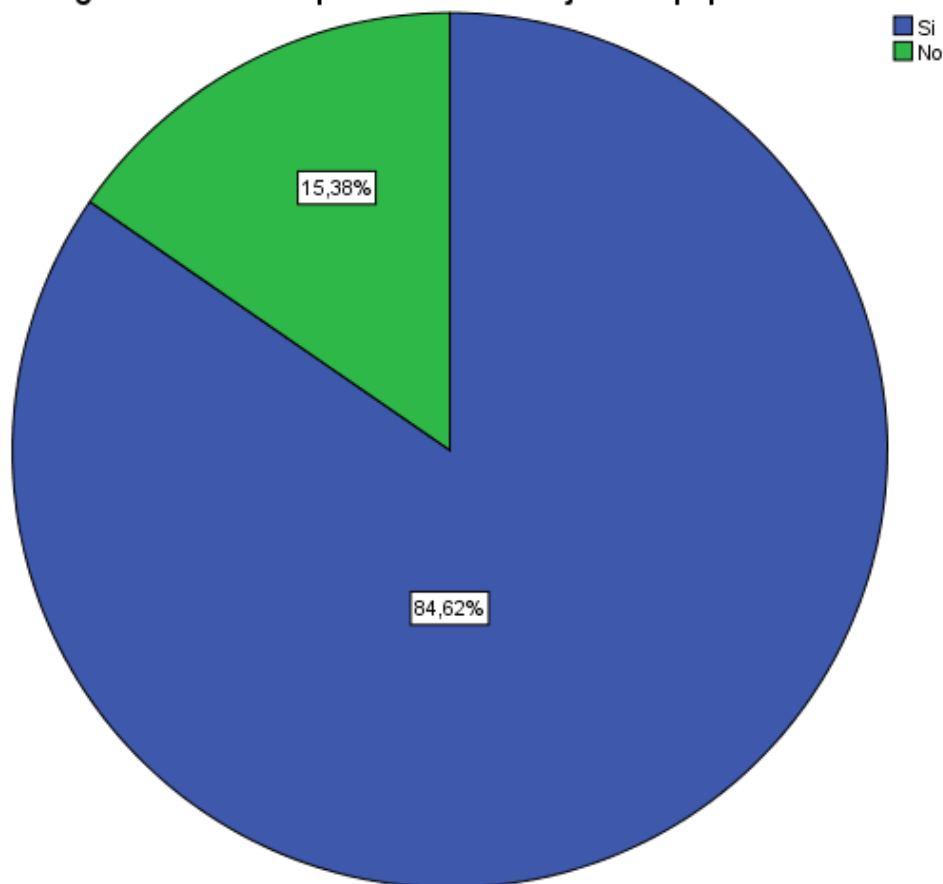
Como vemos a los trabajadores de la empresa les interesa mucho el tema de la comodidad laboral porque tanto como la temperatura como el ruido son aquellas alternativas que han señalado que se deben mejorar en el espacio en donde se trabaja, la mayoría de estas personas trabajan en oficina por lo que es necesario mantener el silencio para lograr la concentración en las actividades a las que se dedican. Otras personas han mencionado que hacen falta redecorar los ambientes por lo que muchos han sugerido el pintado de las paredes o la renovación de algunos muebles para que puedan ser sustituidos por otros más modernos.

10.- ¿Consideras tú que existe el trabajo en equipo en el área en donde laboras?

Alternativa	F	%
Si	34	84.6
No	6	15.4
Total	40	100,0

Sobre si consideran que existe el trabajo en equipo en el área en donde laboras la mayoría señala que si con el 84.62% y los que señalan que no son el 15.38%

10.- ¿Consideras tú que existe el trabajo en equipo en el área en donde laboras?

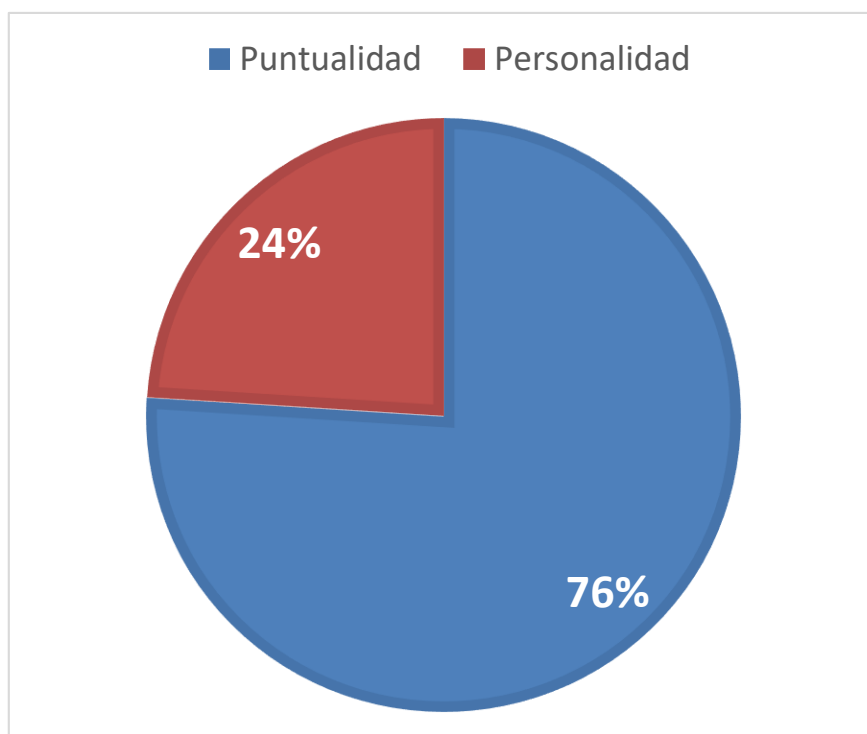


El trabajo en equipo existe en esta empresa, generalmente los encuestados han señalado que en las áreas de oficina existe mucha cooperación y colaboración, los más antiguos enseñan a los más novatos y que no existe individualismo, ello se da generalmente porque en la muchos de los jefes también demuestran trabajo en equipo. Se ha mencionado que existen prácticas deportivas de manera paralela.

11.- ¿De qué manera demuestras tu compromiso con la empresa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Puntualidad	38	70
Personalidad	12	30
Total	40	100,0

La mayoría de las personas que son el 70% y los que señalan que son puntuales y el otro que indican que son cuestiones de la personalidad son el 30%



La mayoría de los trabajadores han señalado que demuestran compromiso con la empresa con la puntualidad, otros siendo alegres, chistosos con todos, otros señalan siendo efectivos en su trabajo, dicen que dan lo mejor de sí mismos, es decir, la mayoría de las respuestas se han dado basadas en las actitudes de compromiso personal de manera positiva.



12.- ¿De qué manera la empresa comparte sus logros con el personal de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Reuniones	25	85,0
Agasajos	15	15,0
Total	40	100,0

Sobre de qué manera la empresa comparte sus logros con cada uno de los trabajadores con un 25% con reuniones y también con agasajos en fechas importantes como el aniversario o en algunos cumpleaños con el 15%

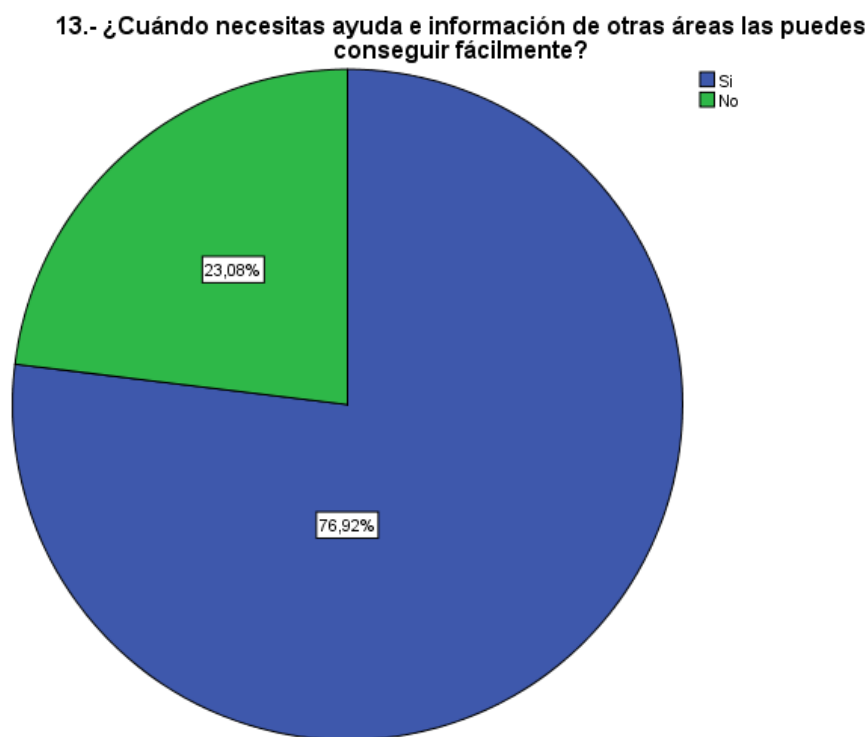


La mayoría de las personas han respondido que comparte sus logros con el personal de trabajo celebrando las fechas festivas como aniversario, cumpleaños de sus compañeros, ceremonias laborales, participan en celebraciones de capacitaciones, en otros casos han comentado que fuera del horario de trabajo se van en grupo a festejar fuera en un local.

13.- ¿Cuándo necesitas ayuda e información de otras áreas las puedes conseguir fácilmente?

Alternativa	F	%
Si	39	76.9
No	1	23.1
Total	40	100,0

A la pregunta cuándo necesitas ayuda e información de otras áreas las puedes conseguir fácilmente la mayoría ha contestado de que si con el 76.92% y los que señalan de que no son el 23.08%



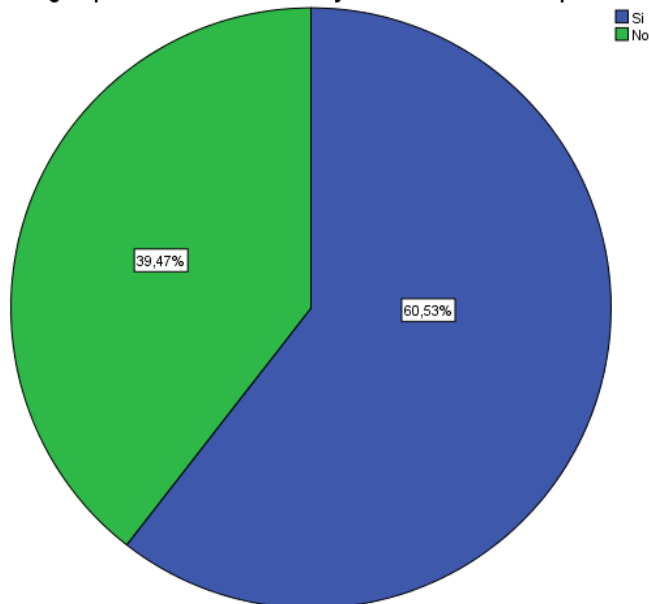
Los trabajadores han contestado que rápidamente consultan de manera oportuna cuando tienen alguna duda sobre el trabajo dentro del área en que trabajan, muchos de ellos han sido comprensivos y han esperado una respuesta técnica apenas esté disponible, en otros casos los trabajadores han señalado que han tomado la iniciativa que buscar una respuesta.

14.- ¿Dispones de los materiales y recursos necesarios para realizar tus labores?

Alternativa	F	%
Si	23	60.5
No	15	39.5
Total	40	100,0

Muestra la respuesta a la interrogante si disponen de los materiales y recursos necesarios para realizar tus labores pues la mayoría ha señalado que si con el 60.53% y los que han señalado que no son el 39.47%

14.- ¿Dispones de los materiales y recursos necesarios para realizar tus labores?



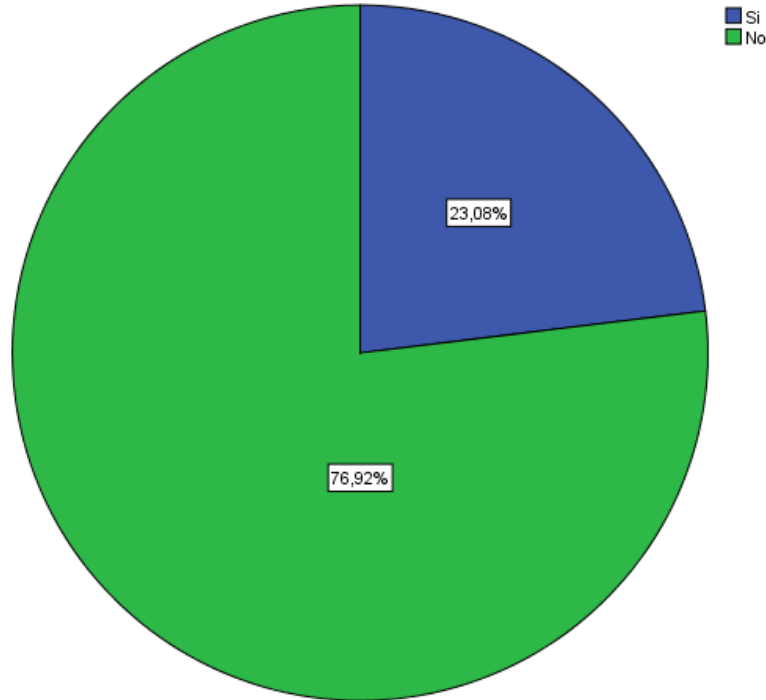
La empresa normalmente abastece a los trabajadores a que tengan de todas las herramientas, materiales y recursos necesarios para las buenas funciones laborales, en muchos casos se ha visto participación de que ellos mismos han llevado sus propios materiales, pero la empresa tiene un buen sistema logística que permite que todos los trabajadores trabajen de manera conforme a sus necesidades. En algunos casos se ha evidenciado que los materiales son de buena calidad pero tienen poco nivel de duración es decir, que caducan muy rápido lo que muchos han sugerido que los materiales puedan tener más vida útil de la que presentan.

15.- ¿Crees que la empresa despide a los trabajadores sin tomar en cuenta el desempeño?

Alternativa	F	%
Si	9	23.1
No	30	76.9
Total	40	100,0

Sobre si cree que la empresa despide a los trabajadores sin tomar en cuenta el que si son el 23.08% y los que indican que no con un porcentaje de 76.9% de los trabajadores de Bol Pas

15.- ¿Crees que la empresa despide a los trabajadores sin tomar en cuenta el desempeño?



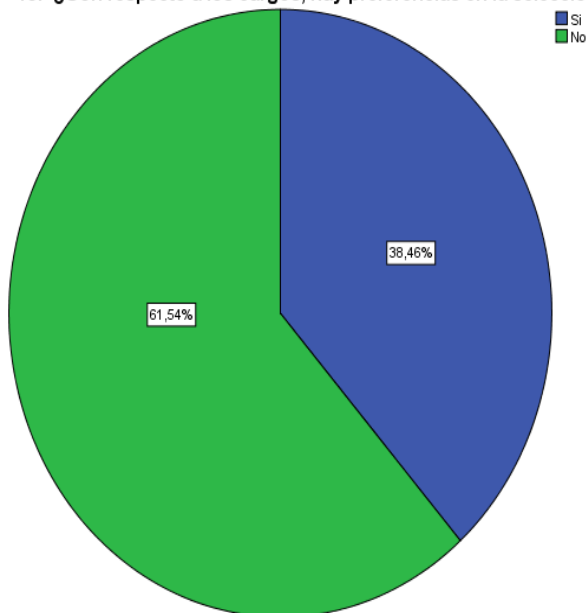
Se ha evidenciado que esta empresa cumple con los derechos laborales, no se suele despedir de manera ligera a ningún trabajador, son respetuosos de su reglamento interno y se valora en demasía la capacidad del trabajador como factor de suma importancia para el desarrollo empresarial. Se han dado casos en los que algunos trabajadores han sido retirados por haberseles encontrado motivos suficientes para su retiro pero en todos los casos se les ha pagado sus beneficios como trabajadores, hay cámaras de seguridad que sirven como medio probatorio sobre alguna controversia y en otros casos se evalúa de manera ponderada la producción personal.

16.- ¿Con respecto a los cargos, hay preferencias en la selección de personal?

Alternativa	F	%
Si	15	38.5
No	24	61.5
Total	40	100,0

La mayoría ha señalado que no existe hay preferencias en la selección de personal con el 61.54% y los que señalan que si son el 38.46% dentro de la empresa Bol Pas, dado que se genera una desigualdad.

16.- ¿Con respecto a los cargos, hay preferencias en la selección de personal?



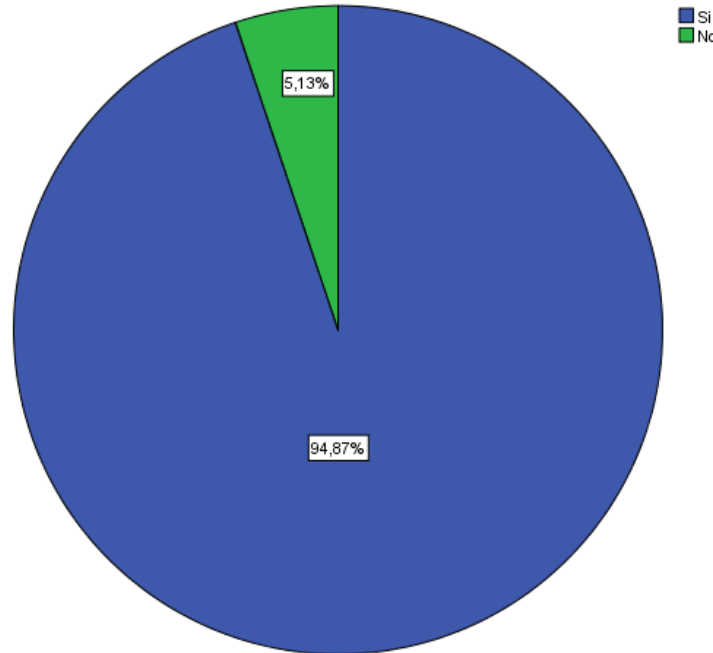
A la pregunta con respecto a los cargos, hay preferencias en la selección de personal la muestra ha demostrado que no hay preferencias personales o de índole que no sean ético profesionales productivas a la hora de elegir a un trabajador a un puesto incluso se mantienen este mismo criterio a la hora de ascender a los trabajadores por lo que no existe tampoco ningún nivel de discriminación ni preferencias sino igualdad de competencia. Si hay cierto nivel de preferencia por los más antiguos que son los que conocen mejor el manejo de la empresa pero eso no genera ningún tipo de molestias por los trabajadores nuevos.

17.- ¿Consideras tu que la diversidad de los valores y principios fomenta un adecuado clima laboral?

Alternativa	F	%
Si	37	94.9
No	2	5.1
Total	40	100,0

La muestra señala que los trabajadores consideran que la diversidad de los valores y principios fomenta un adecuado clima laboral de manera afirmativa con el 94.87% y los que señalan que no son el 5.13%

17.- ¿Consideras tu que la diversidad de los valores y principios fomenta un adecuado clima laboral?



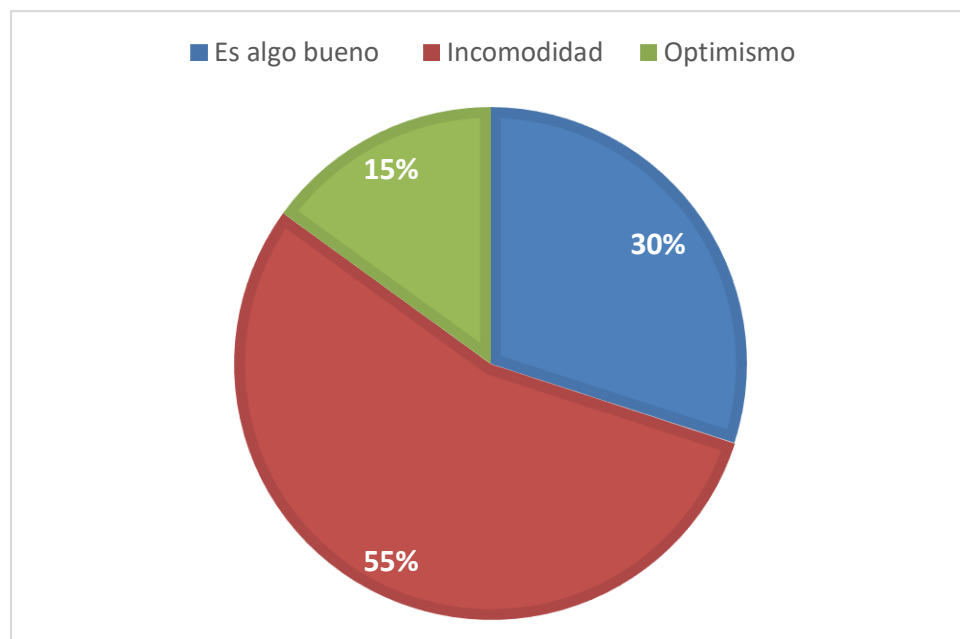
Hemos notado que de manera aplastante afirmativa los trabajadores señalan que es muy importante la diversidad tanto de los valores como de los principios para lograr un clima laboral adecuado puesto que se comprende que ello es la base fundamental de un buen trabajo colectivo, las personas han señalado que esta es la más importante característica de la empresa, se sienten totalmente a gustos de pertenecer en este grupo humano puesto que por experiencias anteriores no se ha encontrado empresas que generen buen clima laboral y solo se preocupan de sobrecargar a los trabajadores de más trabajo generando estrés lo que no ocurre con esta empresa.



18.- ¿Cómo tú reaccionas frente a los cambios que se presentan en la empresa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Es algo bueno	12	30
Incomodidad	22	55
Optimismo	6	15
Total	40	100

La muestra señala que los trabajadores reaccionan ante esta situación dada por la empresa con 30% que les parece algo bueno, mientras que el 55% siente algo de incomodidad dado que algunos cambios son de pronto, y por el último un 15% con optimismo.



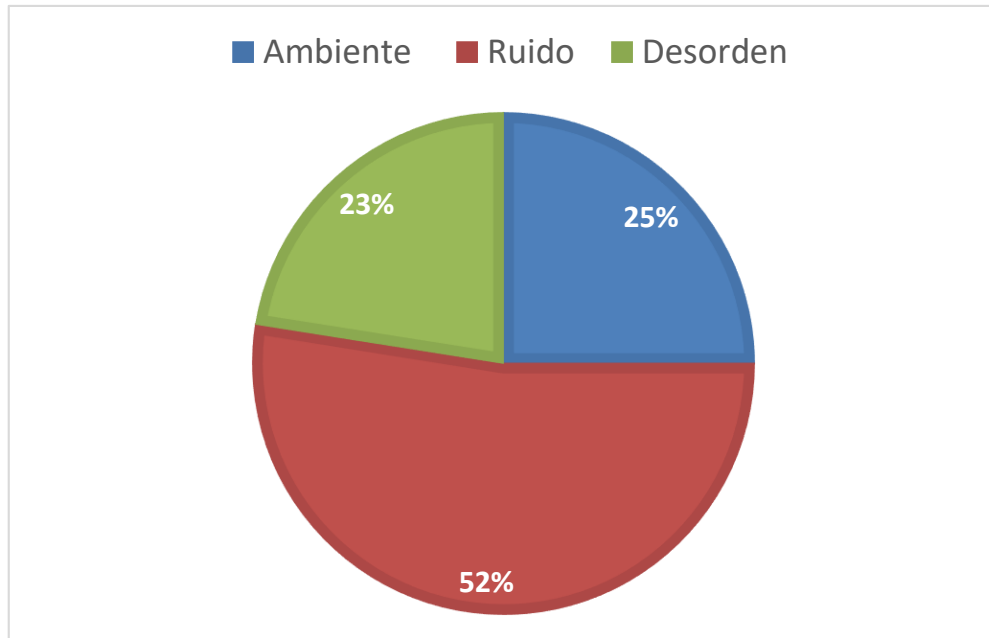
Sobre la actitud al cambio la mayoría de los participantes en esta encuesta han señalado con respuestas muy diversas, por un lado muchos han respondido que es necesario que la empresa se mantenga estable en todas sus líneas y no desearían cambios ya que el sistema laboral funciona de manera correcta, por otro lado, muchos señalan que no tienen problemas en cambiar en algunas funciones o actividades como de puestos y otros se han sentido indiferentes, no ha habido una gran mayoría para alguna elección de alternativas pero consideramos que la empresa no está generando muchos cambios porque aparentemente todo está funcionando de manera correcta pero en caso de necesitar de cambios no tendría problemas de parte de los trabajadores.

19.- ¿Cuáles son las dificultades que se presentan en el lugar donde realizan tus tareas y funciones?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente	10	25
Ruido	21	52.5
Desorden	9	22.5
Total	40	100

La muestra señala que los trabajadores de Bol Pas tienen algunas dificultades a la hora de realizar sus labores con un 25% el ambiente no es agradable dado también por el espacio, con 52.5% les dificulta mucho el ruido ya que las maquinarias son grandes y generan mucho ruido y por ultimo 22.5% el desorden con las herramientas que se utilizan para la elaboración de todos los plásticos.

¿Cuáles son las dificultades que se presentan en el lugar donde realizan tus tareas y funciones?



Sobre los principales obstáculos que se muestran en el lugar en donde realizan sus tareas y funciones la mayoría ha señalado que básicamente el espacio, la empresa si tiene problemas de espacio puesto que es muy reducido en muchos de sus ambientes, en algunos casos eso no ha entorpecido pero son conscientes los trabajadores que de tener mayor espacio tendrían mejor acceso al mejoramiento de sus laborales, muchas mujeres han señalado que entre ellas a veces no comprensión por temas de discrepancia,

20.- ¿Estás de acuerdo con el sueldo que percibes?

Alternativa	F	%
Si	16	41
No	23	59
Total	40	100,0

Sobre si están de acuerdo con el sueldo que percibes la mayoría ha respondido que no con el 58.97% pero con mínima diferencia de los que señalan que si quienes han representado el 41.03%



A pesar que la mayoría de los trabajadores por las respuestas anteriores han demostrado conformidad con el trabajo y el ambiente laboral se ha encontrado que en el tema de sueldos y salarios no conformidad, es decir, la empresa si muestra ser una empresa que anima a trabajar en ella por la forma de cómo se desarrolla el trato, el respeto al trabajador, a las leyes laborales,

## CAPITULO IV: ANALISIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Análisis por Hipótesis.

#### 4.1.1 Hipótesis Alterna.

Existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la fluctuación del personal en la Empresa “Bol Plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

La hipótesis Alterna ha sido confirmada, ya que los resultados obtenidos muestran evidencia a favor de la misma, dado que la gran mayoría de los trabajadores encuestados muestran entre ellos la insatisfacción por parte del salario que se les brinda, se observa también una parte satisfecha.

#### 4.1.2 Hipótesis Nula.

No existe una influencia significativa dentro del clima laboral, sobre la rotación del personal en la Empresa “Bol Plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

La evidencia se encuentra a favor de la primera hipótesis, vemos como resultados que la gran mayoría reaccionan con gran incomodidad a los cambios que puedan ver dentro de la empresa, las respuestas son diversas Como vemos a los trabajadores de la empresa les interesa mucho el tema de la comodidad laboral porque tanto como la temperatura como el ruido son aquellas alternativas que han señalado que se deben mejorar en el espacio en donde se trabaja, los resultados muestran que el 47% de los encuestados les

dificulta el tema de la temperatura dado que esto estaría afectando a mantener un clima laboral adecuado y tranquilo.

## 4.2 Análisis por Objetivos.

### 4.2.1 Objetivo General.

Conocer la relación entre el clima laboral con la rotación del personal en la Empresa “Bol Plas S.A.C”, del Distrito de Puente Piedra en el año 2016.

Se logró el objetivo general, dado que la técnica aplicada nos permitió acceder a los resultados apropiados de la investigación

Se ha logrado conocer la relación significativa entre el clima laboral y el movimiento del personal de la empresa Bol Pas, conocer los motivos y la situación actual con cada uno de los resultados aplicados en la encuesta.

### 4.2.2 Objetivos Específicos

Identificar en qué medida el clima laboral se relaciona con el logro de objetivos y metas de los trabajadores de la empresa “Bol Plas S.A.C.” en el distrito de Puente Piedra en el año 2016.

Se logró el objetivo mencionado con diferentes respuestas por parte de los encuestados dado que el tener un buen ambiente laboral de trabajo es muy importante para alcanzar sus logros y metas con un 47.5% el clima, la temperatura afecta mucho para poder realizar sus labores diarias.

También se considera el salario con cada uno de los trabajadores, dado que se muestra insatisfacción con un 58.97%.

#### 4.3 Análisis del método.

##### 4.3.1 Población.

La población que se ha considerado en el presente trabajo de investigación sobre la empresa Bol Pas, dedicada a la elaboración y venta por mayor de platos descartables en todos los tamaños, que se encuentra conformada por 40 trabajadores entre hombres y mujeres con un rango de edad de promedio de 19 a 30 años determinada o definida; sin embargo, debido a los recursos disponibles se logró obtener resultados por cada uno de ellos ya que se obtuvo acceso a la muestra.

##### 4.3.2 Muestra

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta el número de entrevistados que fue de 40 personas del área de producción de manera que cada uno de ellos respondieron a todas las preguntas.

Se encuestaron La mayoría de los trabajadores tienen las edades de 19, 22, 25 y 27 años de edad como representación de 10.53%, le siguen los que tienen 20, 26 y 28 años de edad con el 7.89%, con criterio de inclusión dado que cada uno de ellos tiene una jornada más de 8 horas diarias, tienen secundaria completa algunos con estudios superiores, trabajadores con más de 3 meses laborando y en planilla.

##### 4.3.3 Tipo de Muestreo.

El muestreo fue probabilístico es decir, aquellos en los que todos los trabajadores han tenido probabilidad de ser elegidos para formar parte de esta muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño no tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas. Dado que esta probabilidad nos asegura la representatividad de la muestra extraída y por ello se ha elegido.

#### 4.3.4 Instrumento.

El instrumento tuvo que ser sometido a una evaluación de pares para determinar la pertinencia de los ítems respecto a los indicadores y dimensiones. Los resultados de la validación del instrumento fueron favorables, puesto que los trabajadores encuestados estuvieron totalmente de acuerdo en un 85 % con la estructura de la encuesta, mientras que en un 15 % señalaron estar de acuerdo con la redacción de las preguntas, con observaciones mínimas sobre la claridad y redacción del ítem.



## Conclusiones

1. Durante el desarrollo de la investigación llegamos a la conclusión que el clima laboral tiene un gran efecto con respecto a la rotación del personal y muchas veces gran fuga de buenos talentos que muchas veces con ingresos a la competencia.
2. En la investigación se pudo obtener un alto porcentaje de deficiencias que existen con respecto al clima laboral en la empresa y uno de los mayores es que el jefe no tiene buena relación con el personal del área de producción.
3. Otra conclusión principal es que no hay una buena inducción con respecto a las funciones o tareas que corresponde al personal nuevo para integrarse a su buena familia, Bol plast S.A.C..

## Recomendaciones

1. Se recomienda llevar un buen control de la persona para determinar los efectos que causan la fluctuación del personal y establecer estrategias para dar un valor a todo el personal con alta experiencia dentro de sus funciones.
2. Es recomendable realizar actividades de integración , motivación para que el personal sienta involucrado con la empresa, eso construirá un clima laboral en confianza y sobre todo estarán comprometidos con los deberes y derechos que tienen como trabajadores.
3. El personal nuevo debe sentirse cómodo desde el primer día de ingreso a la empresa para ello se recomienda brindarles una buena inducción para no presentar inconvenientes a futuro.

## Bibliografías.

Chiavenato, Idalberto (1998). Administración de Recursos Humanos.

Bogotá, Ed: McGraw Hill

Interamericana S.A.

Chiavenato. I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Brasil

Editorial Atlas.

Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos (5ta ed.).

México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la

Administración (7ma ed.).

Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiavenato Idalberto. (2000) "Administración de recursos humanos". 5ª

Ed. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá-120-188-192.

Chiavenato Idalberto (1998)" teoría de la administración general.

Likert (1965) teoría sobre el clima laboral.

Sabino (1986) "tipo de estudio "- 51, Selltiz, 1970Análisis de datos. -32

## ANEXOS





## ALMACEN

